

آسیب‌شناسی پژوهش‌های گروهی مورد مطالعه: طلاب علوم دینی

مرتضی مداحی*

چکیده

کار گروهی، قالبی برای همکاری بین افراد برای رسیدن به هدفی ویژه است. یک کار گروهی مستلزم چند عنصر مهم در رابطه با تعامل بین افراد است؛ از جمله: نیروی انسانی، نحوه تعامل آنها، و رهبری افراد. در این مقاله به مطالعه موردی طلاب حوزه علمیه قم پرداخته‌ایم و تفاوت‌های تعامل افراد در کار گروهی و نیز موانع شکل‌گیری همکاری گروهی در تحقیقات علوم اسلامی را بررسی کرده‌ایم. فردگرایی، پایین دانستن منزلت اجتماعی در کار گروهی، فقدان آموزش‌های کار در تیم گروهی، و نبود ساختارهای ارتباط‌دهنده بین افراد و انجمن‌های علمی از جمله متغیرهایی هستند که در این تحقیق کانون بررسی قرار گرفته‌اند. روش تحقیق در این پژوهش میدانی بوده که داده‌ها براساس چارچوب نظری روان‌شناختی اجتماعی از نمونه مورد نظر جمع‌آوری و تحلیل شده است. بررسی و تحلیل داده‌های نمونه مورد مطالعه نشان می‌دهد که آموزش کار گروهی و اجتماعی شدن در فضای همکاری جمعی، رابطه مستقیم و مثبتی با میل به همکاری جمعی در پژوهش‌های علوم دینی دارد. کلیدواژه‌ها: گروه، کارگروه، کار تیمی، فردگرایی، هنجارهای درون‌گروهی، اعتمادسازی.

بیان مسئله

انسان موجودی اجتماعی است؛ به این معنا که در فراگرد ارتباط و تعامل با هموعان خود، مسائل پیش روی را در تطبیق با طبیعت حل می‌کند و پهنه را برای زندگی هرچه بهتر خود هموارتر می‌سازد. انسان این توان را دارد که از قوه هموعان خود بهره گیرد و با هماهنگ کردن دیگران، به سوی هدف معین حرکت کند. این نتیجه، در گرو کار گروهی است.

شاید نمونه بارز کار گروهی در قرآن کریم، همکاری هارون با موسی علیه السلام باشد؛ آنجا که موسی علیه السلام از محضر الهی مسئلت می‌کند که هارون علیه السلام را به منزله همراه و کمک او برای ماموریت دعوت به توحید بفرستد: «وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَلِّئُنِي إِنَّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُونِ» (قصص، ۳۴)؛ «وَأَجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي * هَارُونُ أَخِي * أَشَدُّ بِهِ أَرْزِي * وَأَشْرِكُهُ فِي أَمْرِي» (طه، ۲۹-۳۲)؛ «وَلَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى الْكِتَابَ وَجَعَلْنَا مَعَهُ أَخَاهُ هَارُونَ وَزِيرًا» (فرقان، ۳۵). البته بنابر اعتقاد صائب که همه پیامبران الهی زنجیره‌ای به هم پیوسته از افرادی که هدفی واحد را در سطوح گوناگون دنبال می‌کنند و دین خدا جز اسلام به معنای عام آن چیز دیگری نیست، شاید بتوان گفت همه انبیا یک کار گروهی عظیم را به صورت متناوب پی‌گیری می‌کنند.

در قلمرو علم و پژوهش‌های علمی، ابتدای عمر بشر به کار فردی در کسب دانش گذشت؛ اما با گسترش دامنه علم و سپس تخصصی شدن آن، ارتباطات نیز ضرورت و گسترش می‌یابند. نیاز به همکاری از جانب تخصص‌های دیگر از یک سو و لزوم به پایان رساندن سریع‌تر طرح‌ها و پژوهش‌ها از سوی دیگر، ضرورت گرایش به گروه را آشکارتر ساخت.

با این همه، آمار کار گروهی در جامعه ایرانی بسیار پایین است. در کشور ما این مسئله بدان گونه که می‌بایست جا نیفتاد و کار گروهی ضعیف جلوه کرده و هم‌اکنون نیز چندان هواخواه ندارد. در این بین، مشارکت با انجمن‌های علمی - فرهنگی رتبه‌ای بسیار پایین دارد. در یک پژوهش، تنها ۹/۵٪ پاسخ‌گویان با انجمن‌های علمی و فرهنگی مشارکت داشته‌اند.^۱ با اینکه یکی از ویژگی‌های جوامع غربی فردگرایی ذکر می‌شود، ایشان ضرورت کار گروهی را بهتر درک کرده‌اند و از امتیاز کار در گروه‌های کوچک و بزرگ بهره‌های فراوان می‌برند. البته توجه به این نکته بایسته است که تفرد در ایران و فردگرایی^۲ در غرب دو مفهوم به کلی متفاوت‌اند.^۳

حوزه‌های علمیه به‌منزله مهم‌ترین مراکز پژوهش‌های دینی با این واقعیت روبه‌رویند که کارهای گروهی در آنها بسیار اندک است. کمتر کتاب یا پژوهشی می‌تواند یافت که نتیجه تلاش بیش از یک نفر باشد. این در حالی است که حوزه‌های علمیه، جزو مراکزی هستند که از نیروی انسانی مستعد و به‌نسبت پرشماری برخوردارند و با برنامه‌ریزی صحیح می‌توان کمال بهره‌برداری ممکن را از این استعداد به‌عمل آورد. به‌رغم رشد درخور توجه شمار کتاب‌ها و پژوهش‌های مرتبط با علوم اسلامی، پژوهش‌های گروهی درصد بالایی را به خود اختصاص نمی‌دهند. البته در این میان کارهایی که تحت اشراف یکی از بزرگان حوزوی انجام می‌گیرند، نمونه‌هایی بارز از کار گروهی به‌شمار می‌آیند. کتاب‌هایی مانند **تفسیر نمونه**^۱ و **معاجم حدیثی و رجالی مانند میزان الحکمه**^۲ از این جمله‌اند.

هرچند این بخش از جامعه نیز عضوی از کل جامعه علمی ایران است که پژوهش جمعی در آن اندک است، عملی بودن امر تحقیق در این قلمرو با توجه به امکانات، و مهم‌تر بودن این بخش برای ما، موجب شد که موضوع تحقیق را منحصر به حوزه‌های علمیه و مؤسسات وابسته کنیم. بنابراین مقصود ما در این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری کارهای گروهی، عوامل تضعیف‌کننده آن، و موانعی است که این روند را در حوزه پژوهش‌های علمی حوزه علمیه قم و مؤسسات وابسته کند کرده‌اند.

پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی: عوامل روانی - اجتماعی مؤثر بر گرایش یا عدم گرایش طلاب حوزه علمیه به کارهای گروهی کدام‌اند؟

پرسش‌های فرعی:

۱. آیا حوزه علمیه ساختارهای مناسب برای برقراری ارتباط بین اعضا را داراست؟
۲. آیا محققان علوم دینی در روابط درونی خود، از موانع روان‌شناختی و درک متقابل رنج می‌برند؟
۳. نحوه عملکرد حوزه علمیه چه تأثیری بر بهره‌وری نیروی انسانی خود دارد؟
۴. چه اموری موجب شده‌اند که کار گروهی در حوزه علمیه از قرب و منزلتی والا برخوردار نباشد؟ ساختار آموزشی حوزه علمیه، چه تأثیری بر گرایش یا عدم گرایش طلاب به کار گروهی دارد؟

اهمیت موضوع و ضرورت تحقیق

انگیزش اصلی برای بیشتر پژوهش‌ها این است که «درد تا شناخته نشود، درمان نمی‌شود». مسئله ما نیز جدا از این کل نیست. نیاز به رشد علم و پژوهش به‌ویژه در حوزه‌های دینی بر کسی پوشیده نیست و از طرفی حوزه‌های علمیه از نیرویی عظیم برخوردارند که چنان‌که باید حاصلی به‌منزله پژوهش‌های گروهی ندارند. همین نکته، ضرورت جست‌وجوی عوامل تسهیل‌کننده و موانع بازدارنده رشد و بالندگی علوم دینی را خردپذیر می‌کند؛ زیرا کار گروهی از زمره مواردی است که سزاوار است نخست آسیب‌شناسی شود و موانع سر راه، شناسایی و به دست برنامه‌ریزان و مسئولان برطرف شوند. فقدان کار گروهی موجب شده موازی‌کاری و تکرار که در بسیاری از تحقیقات حوزه علمیه آشکار است، ضعف این پژوهش‌ها را به‌دنبال داشته باشد. بی‌شک هیچ انسانی یک جزیره نیست و نیز هیچ‌کس باهوش‌تر از همه نیست. امیرمؤمنان علی علیه السلام نیز در حدیثی به این مطلب اشاره دارند: *اضربوا بعض الرأی ببعض یتولد منه الصواب*.^۶ بر پایه پژوهشی علمی،^۷ در یک بررسی مشخص شد عملکرد گروه‌های سه تا پنج‌نفره از عملکرد بهترین افراد به‌تنهایی، موفقیت‌آمیزتر است. این نتیجه به توانایی افراد گروهی در یافتن پاسخ‌های صحیح، رد پاسخ‌های نادرست و پردازش مؤثر اطلاعات نسبت داده شد.

نتیجه دیگر این بود که گروه‌های کاری بیش از سه نفر عملکرد بهتری خواهند داشت و برای انجام یک کار گروهی موفق، دست‌کم وجود سه نفر بایسته است. نکته دیگر اینکه کار گروه‌های پژوهشی از کار بالاترین مقام علمی آنها به‌تنهایی نیز بهتر است.

بنابراین نه‌تنها در اموری که انجام تک‌نفره آن ممکن نیست، کار گروهی ضرورت دارد، در کارهای پژوهشی نیز تا آنجا که ممکن است می‌توان از کار جمعی مدد گرفت تا اثری بی‌نقص‌تر بر جای بماند. شناسایی موانع شکل‌گیری گروه‌های پژوهشی در حوزه علمیه و مؤسسات وابسته می‌تواند گامی در جهت رشد علم و آسیب‌شناسی حوزه علمیه باشد و در حفظ و ارتقای جایگاه علمی آن اثر بخشد. بدین جهت ما این پژوهش را جزو مقدم‌ترین کارهای پژوهشی دانسته، اهمیت آن را برابر با اهمیت رشد علم می‌دانیم.

اهداف پژوهش

هدف از این پژوهش، بررسی و یافتن علل کمبود کارهای گروهی در حوزه علمیه است. مطالعه ابتدایی نشان می‌داد که این کمبود می‌تواند ناشی از سه دلیل عمده باشد. بنابراین

هدف ما نخست بیان نقش هریک از امور مزبور در شکل‌گیری کار گروهی، و سپس بررسی رابطه بین کار گروهی و این سه متغیر در گروه نمونه مورد نظر است.

پیشینه پژوهش

درباره پیشینه و ادبیات این پژوهش باید گفت از آنجاکه کار گروهی به‌ویژه در قلمرو علم و پژوهش از اهمیت چندانی برخوردار نیست، بالطبع بررسی موضوع نیز مورد بی‌مهری قرار گرفته و طی جست‌وجو در اینترنت و کتابخانه‌ها برای یافتن مقاله یا پژوهشی درباره این موضوع، تنها به‌شمار اندکی مقاله دست یافتیم که آنها نیز کار گروهی را به گونه گسترده و نه در قلمرو پژوهش موضوع خود قرار داده بودند. جست‌وجو در قلمرو گسترده‌تر و حلقه‌های بعدی منابع، به یافتن آثاری که در ادامه می‌آید انجامید؛ ولی گروهی که در این کتاب‌ها به آن پرداخته‌اند، گروه در معنای وسیع آن است، نه گروه‌های کاری تخصصی تا چه رسد به گروه‌های علمی.

۱. مقالات و کتب مربوط به رشد علم و توسعه، و نهضت نرم‌افزاری که بخشی از علل توسعه‌نیافتگی را در نبود کار گروهی دیده‌اند. در این میان چهل شماره خبرنامه نهضت نرم‌افزاری را مرور کردیم. مجلات پژوهش، پژوهش در حوزه، خبرنامه نهضت نرم‌افزاری و تدبیر از این شمارند؛

۲. کتب و مصاحبه‌هایی که درباره حوزه علمیه و بایسته‌های آن سخن گفته‌اند. در این نوشتارها، در توصیف و یا تبیین راه‌حلی برای رشد حوزه علمیه، از کار گروهی سخن گفته شده است. مصاحبه‌ها با معاونت پژوهشی حوزه (آقای امینی) و نیز کتابی که اثر استاد مصباح یزدی است، از این دسته‌اند؛

۳. از تحقیقات درباره حوزه علمیه نیز می‌توان به پایان‌نامه کارشناسی ارشد آقای رضا رمضان نرگسی اشاره کرد که با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر تأسیس و رشد سازمان‌های تحقیقاتی حوزه علمیه قم بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران انجام گرفته است، یاد کرد. هدف پژوهش که به صورت پیمایشی انجام گرفته عبارت است از بررسی دو دسته از عوامل: ۱. عوامل مؤثر بر تأسیس؛ ۲. رشد سازمان‌های تحقیقاتی وابسته به حوزه علمیه قم. سودمندی این تحقیق برای پژوهش حاضر، تنها از این جهت است که مراکز حوزوی در آن شناسایی شده‌اند؛ ولی این تحقیق بیشتر ساختارنگر است و دیدگاه متمایل به کلان‌نگری

در آن دیده می‌شود. بهره‌گیری محقق از نظرات مربوط به سازمان پارسونز و ماکس وبر در مدل تئوریک خود، دیدگاه پنهانگر و ساختارگرایی او را به خوبی روشن ساخته است. از این رو در این تحقیق به روابط میان افراد که تا حدی موضع ما در پژوهش حاضر است، توجهی نشده است. روابط بین اعضای سازمان‌ها و کار گروهی، به منزله یکی از علل محتمل یا به مثابه هدف احتمالی دست‌اندرکاران، مورد اشاره‌ای قرار نگرفته است و همین مسئله، فاصله بین پژوهش حاضر و پایان‌نامه مزبور را بیشتر می‌کند.

مبانی نظری

موضوع گروه و کار گروهی در جامعه‌شناسی و تا حدی روان‌شناسی درخور بحث است. تلاقی این دو زمینه، در روان‌شناسی اجتماعی است که بیشترین بحث‌ها درباره گروه در آن صورت گرفته است؛ ولی به هر حال نگاه هر کدام از این دو شاخه به گروه و مسائل مربوط به آن، رنگ و بوی ویژه همان علم را دارد. در بحث‌های جامعه‌شناسی، از گروه به منزله واحدی از ساختار جامعه بحث می‌شود و بحث‌هایی کلی‌تر درباره گروه انجام می‌گیرد. گروه از این جهت در جامعه‌شناسی مهم است که در ساختار و دگرگونی‌های اجتماعی نقش دارد؛ اما در روان‌شناسی اجتماعی، با انعطاف‌پذیری بیشتر نسبت به نقش فرد و بحث‌های روانی و تأثیر و تأثراتی که بین فرد و افراد دیگر رخ می‌دهد، نظر می‌شود و بحث‌های روانی و شخصیتی بیشتری در کار است. بنابراین ما نظریه‌های تبیین فعالیت گروه را از دو دیدگاه بررسی می‌کنیم و برای تبیین نظری این پدیده، از هر دو شاخه مدد می‌گیریم.

نظریه‌های جامعه‌شناختی

برای تبیین نظری شرکت در کار گروهی به منزله نظریه‌ای کلی‌تر می‌توان از نظریه کنش متقابل نمادین یاد کرد. این نظریه متأثر از چهار عنصر بنیادین نظریه پراگماتیسم است:

۱. حقیقت یا واقعیت در خارج وجود ندارد، بلکه عملکرد ما در جهان آن را ساخته و پرداخته می‌کند؛

۲. انسان‌ها دانش خود را بر چیزی استوار می‌کنند که برایشان سودمند باشد؛

۳. مردم شناخته‌های اجتماعی و فیزیکی را بر حسب فایده‌ای که برای آن قایل‌اند تعریف

می‌کنند؛

۴. اگر می‌خواهیم کنشگران را بشناسیم، باید شناختمان را بر آنچه که آنها عملاً در جهان خارج انجام می‌دهند استوار سازیم.

بنابراین انسان باید از طریق آنچه در دنیای واقعی انجام می‌دهد درک شود. کنش متقابل نمادین، بر طبیعت کنش متقابل اجتماعی که در میان افراد تحقق می‌یابد متمرکز است. واحد مطالعه در این نظریه، «کنش متقابل» است که تصویری فعال و مؤثر از انسان را ارائه می‌دهد. کنش متقابل یعنی اینکه افراد در ارتباط با یکدیگر عمل می‌کنند و موجب ساختن عمل یکدیگر می‌شوند، و جامعه نیز عبارت از کنش متقابل بین افراد در حال ارتباط است. کنش متقابل به معنای تأثیر پذیرفتن و انفعال صرف نیست؛ بلکه جریان تأثیر و تأثر متقابل در موقعیت‌ها را نشان می‌دهد. ارتباط در این نظریه نقشی بنیادین دارد و کنش افراد ناشی از تفکر فرد و تعریف او از موقعیت است. انسان‌ها بر پایه‌ی معناهایی که برای افراد، اشیا و موقعیت‌ها دارند، در کنش خود جهت‌گیری می‌کنند. فرد در این نظریه بدون مشارکت و درگیری در جامعه نمی‌تواند کنشگر تلقی شود. این نظریه دیدگاه اجتماعی ما را خرد می‌کند و به روابط بین افراد می‌کشد. به‌یقین دیدگاه ساختارگرای پهنانگر توان درک روابط بین افراد گروه را نخواهد داشت. این دید خردنگر در بین دانشمندان دیگر علوم اجتماعی نیز تا حدی رواج دارد.

از جمله دانشمندانی که گروه را کانون دقت قرار داده، جرج زیمل^۸ است.^۹ او تأکید بر عوامل ساختاری تعیین‌کننده کنش اجتماعی را به بهترین وجه در رساله **جنبه‌های کمی گروه** به نمایش می‌گذارد. زیمل، صورت‌های کنش اجتماعی را در ارتباط با تنظیم ساختاری، یعنی شمار افراد یک گروه می‌آزماید. از نظر زیمل، یک گروه دو نفری که تبدیل به گروه سه نفره می‌شود، در ظاهر و از لحاظ کمیت تغییر چندانی نیافته؛ ولی به لحاظ کیفی تغییراتی عمیق در روابط و کنش‌های صورت گرفته است. برای نمونه در یک گروه دو نفره، دو عضو تنها با یکدیگر روبه‌رویند و کناره‌گیری هریک از دو عضو موجب نابودی کلی این گروه است؛ از این‌رو فرد در این گروه کمتر با تهدیدِ طرد روبه‌رو می‌شود. در گروه دو نفری احالهٔ مسئولیت به دیگری معمولاً رخ نمی‌دهد. همچنین افراد کمتر به‌خاطر کارهایی که انجام داده یا نداده‌اند، گروه را مسئول می‌دانند؛ اما تنها زمانی که یک نفر به گروه اضافه و گروه، سه نفری می‌شود، تغییرات کیفی بسیاری در کنش‌ها رخ می‌دهد که

در گروه دو نفری ممکن نیست. گروه سه نفری ساده‌ترین ساختاری است که در قالب آن، کل یک گروه می‌تواند بر اعضای ترکیب‌کننده‌اش تسلط یابد. گروه چارچوبی اجتماعی پدید می‌آورد که اعضا را ملزم به پیگیری مقاصد می‌کند. گروه سه نفره می‌تواند از ائتلاف دو تن، نظری را بر فرد سوم تحمیل کند. عضو سوم می‌تواند تنش‌هایی را که ممکن است در بین دو نفر باشد، تخفیف دهد و نقش داور را بازی کند، یا می‌تواند از عدم توافق دو عضو دیگر به سود خود بهره‌گیرد. همچنین می‌تواند با تفرقه‌افکنی، خود حکومت کند و امور را به سود خود پایان دهد. در این گروه تهدید، طرد یا کناره‌گیری و یا احالهٔ مسئولیت ممکن است، و حساسیت‌ها و زیر نظر داشتن‌های اعضا ممکن است بیشتر باشد.

زیمل با نشان دادن اینکه میان گروه‌های کوچک و بزرگ تفاوتی تعیین‌کننده وجود دارد، معتقد است یک گروه بزرگ‌تر برای اینکه از پس پیچیدگی فزایندهٔ روابط میان افراد بهتر برآید، باید سازمان‌هایی ویژه بیافریند تا کنش‌های متقابل میان اعضایش آسان‌تر باشد. هیچ گروه بزرگی نمی‌تواند بدون ایجاد سمت‌های گوناگون و تمایز نقش‌ها کارکرد داشته باشد. درمقابل هرچه گروه کوچک‌تر باشد، تعلق گروهی اعضا آن عمیق‌تر است، و هرچه گروه بزرگ‌تر باشد، این احتمال که اعضا تنها بخشی از شخصیتشان را به گروه اختصاص دهند بیشتر است.^{۱۰}

هنجارهای اجتماعی و الگوهای نقش، در سخنان فراوانی از دانشمندان علوم اجتماعی مطرح شده و یکی از بحث‌های جاافتادهٔ این علم است. هنجارها و الگوها قالب‌هایی هستند که افراد طبق آنها در جامعه عمل می‌کنند و هرگونه که باشند عمل افراد طبق آنها تربیت می‌شود و شکل می‌پذیرد. دربارهٔ کار گروهی نیز اگر هنجارهای حاکم کار گروهی را ترجیح دهند، افراد نیز به این شکل عمل خواهند کرد.

نظریهٔ روان‌شناسی اجتماعی

از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی، گرایش انسان به گروه ممکن است پنج دلیل داشته باشد:

۱. گروه‌ها نیازهای روانی و اجتماعی ما را برآورده می‌سازند؛
۲. گروه‌ها به ما کمک می‌کنند تا به اهدافی نایل شویم که به تنهایی دست‌یافتنی نیستند؛
۳. با عضویت در گروه، دانش و اطلاعاتی به دست می‌آوریم که به تنهایی قابل حصول نیستند؛

۴. گروه‌ها در فراهم آوردن امنیت به ما یاری می‌رسانند؛
۵. عضویت در گروه به استحکام هویت اجتماعی مثبت در ما کمک می‌کند و این هویت جمعی، جزئی از خودپنداره ماست.^{۱۱}
- در روان‌شناسی اجتماعی، نظریه‌ای دیگر درباره گرایش به گروه، نظریه «حرمت خود»^{۱۲} است. بر پایه این نظریه، احساس حرمت افراد از طریق مصاحبت با افرادی که برایشان احترام قایل‌اند افزایش می‌یابد؛ یعنی در واقع انسان‌ها برای افزایش حرمت خود به عضویت خویش در گروه‌ها و جمع‌های موفق توجه می‌کنند. این نظریه در پاسخ به این پرسش که «در مصاحبت با چنین افرادی استعدادهای افراد در مقایسه با دیگران رنگ می‌بازد و این چگونه با حرمت خود سازگار است؟» می‌گوید فرد تنها در صورتی با افراد برتر از خود هم‌نشین می‌شود که برتری آنان در امور کم‌اهمیت باشد یا دیگران در اموری موفق باشند که از نظر فرد کم‌اهمیت است.^{۱۳}

چارچوب نظری

چارچوب نظری مسئله پیش‌رو، ترکیبی است از ۱. دیدگاه تا حدی فردی‌نگر روان‌شناسی اجتماعی، ۲. دیدگاه‌های مربوط به تعامل‌کنش متقابل و نظرات زیمیل به‌منزله بینشی میان‌برد، و ۳. در دید کلان و پهنانگر، بهره‌جستن از رهنمودهای ساختارگرایان درباره ساختارها.

برای امکان‌سنجایی عوامل گوناگون، باید با ترکیبی از این نظریه‌ها پیش‌برده شود؛ چراکه درک فرهنگ یک جامعه و در کل مسائل فرهنگی، امری نیست که با نظریه‌ها یا پژوهش‌هایی در فرهنگ‌ها و جوامع دیگر، به شکلی کاملاً منطبق با آن صورت گیرد. توجه به این امر مهم است که نهادهای اجتماعی با یکدیگر در رابطه‌اند و ممکن نیست تغییر و تحول در یکی بدون تحول در دیگری باشد. فرهنگ ما در نهاد سیاست سال‌ها زیر سلطه استبداد بوده است. ویژگی تفرد، منبعث از فرهنگ قبیله‌ای است که در آن روابط میان افراد مکانیکی است؛ یعنی افراد بدون اینکه ربطی ارگانیک به هم داشته باشند، در کنار هم قرار می‌گیرند. این سلطه‌جویی و خودرأیی در نهادها و لایه‌های زیرین جامعه نیز ریشه می‌دواند و ممکن است ریشه تفرد و فردگرایی در امر پژوهش نیز اثر رسوب‌های خودکامگی نظام حاکم سیاسی در دوره‌های پیشین باشد. اگر بخواهیم نهاد خانواده را

مرتبط با سیاست تفسیر کنیم، شاید بتوان گفت پدرسالاری در خانواده نیز از آثار استبداد و شاهنشاهی بوده است. همچنین است استادمداری در آموزش‌های مکتب‌خانه؛ یعنی آموزش نیز جدا از این قصه نیست، چراکه نهادها پیوندی تنگاتنگ با هم دارند و اصول کلی حاکم بر زندگی، بر همه ابعاد آن تأثیر می‌گذارد. هم‌شکلی در بهره‌گیری از قدرت به‌منزله ابزار ایجاد نظم در همه آنها به‌خوبی پیدا است. در چنین جامعه‌ای که خودرأیی نهادینه شده است، آیا می‌توان انتظار داشت که خط تکامل و اصلاً سیر فکر و برنامه‌ریزی افراد برای رشد خود تک‌رأیی نباشد؟ و آیا گروه که لازمه‌اش احترام و تحمل دیگران است شکل خواهد گرفت؟ آیا فرد برنامه‌های گروه یا رئیس گروه را به‌منزله دستور تلقی نخواهد کرد و از آن طرف فردی که این اختیار به او داده می‌شود آیا این موقعیت را به‌عنوان منزلت و نوعی برتری بر دیگران نخواهد دانست و دیدی حقارت‌آمیز به اعضای گروه نخواهد داشت؟ درحالی‌که کار جمعی ضرورتاً خودمحوری را به حداقل می‌رساند و تقدس افراد کمتر می‌شود.^{۱۴} در اینجا نمی‌خواهیم به‌طور قطع بگوییم که همه نهادها متأثر از نهاد سیاسی بوده‌اند، بلکه سخن اصلی این است که وقتی خودرأیی در نهادهای گوناگون و در لایه‌های گوناگون اجتماع نفوذ می‌کند، به‌سختی می‌توان آن را به تکثرگرایی در اجرای امور تبدیل کرد. به‌هرحال ما ازسویی فرهنگ جامعه خود را در نظر خواهیم گرفت و از طرفی با توجه به نظریات مطرح‌شده، تحقیق در این باره را پیش خواهیم برد.

سودمندی نظریه «حرمت خود» نیز از این جهت است که ما را به این امر رهنمون می‌شود که آیا کار در یک گروه با حرمت خود افراد جامعه ایرانی سازگاری دارد یا خیر؟ اگر افراد منزلت خود را در کار گروهی مخدوش ببینند، به‌گونه طبیعی به‌کار گروهی علاقه‌ای نشان نمی‌دهند، بلکه فردگرایی و تفرد را شایسته‌تر می‌پندارند. این فردگرایی موجب می‌شود که فرد مسئله پژوهش را تنها از دید خود در نظر گیرد و به جوانب گوناگون مسئله ننگرد. به‌هرحال هرکس منافی دارد که در گروه برخی از آنها را کنار می‌گذارد و برخی منافع دیگران را می‌پذیرد.^{۱۵} او می‌کوشد مسئله را چنان حل کند که با منافع سازگار باشد. البته منظور تنها منافع مادی نیست، بلکه گرایش‌های علمی و دیدگاه‌های غالب شخصیتی، او را به‌سوی یک‌جانبه‌نگری می‌کشاند. برای نمونه شخصی که در حوزه علمیه از دید فلسفی برخوردار است، دوست دارد مسئله را فلسفی ببیند و

دیگری تمایل دارد از دید کلامی یا روایی و غیره مسئله را بررسی کند. بی‌شک سود شخصی در این نیست که «بسیاری از مراجع در تحقیقات و درس‌های خارجشان از علمای قدیم سخن به میان آورده، نظرشان را تأیید یا نقد می‌کنند، ولی کمتر کسی به عالمان معاصر خود نظر می‌کند».^{۱۶} ولی فرهنگ آموزشی و پژوهشی به‌گونه‌ای شکل گرفته که به رفتارهایی از این دست می‌انجامد. در پی شکاف منفعتی، فضایی از رقابت منفی و کم‌اهمیت دانستن دیگران شکل می‌گیرد و زمینه همکاری در یک گروه را ناممکن می‌سازد.^{۱۷} از سوی دیگر، افراد از تخصص‌های دیگران و افرادی که می‌توانند با آنها کار کنند بی‌خبرند.



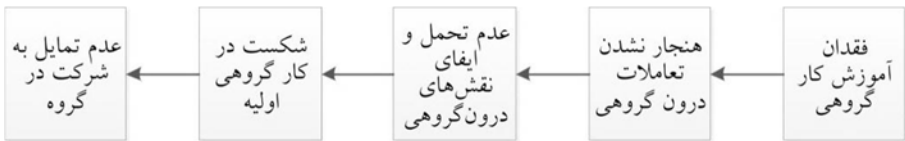
ما برای بررسی علل انگیزشی افراد، از پایه‌های نظریه کنش متقابل نمادین از این حیث که آیا افراد کار گروهی را برای خود سودمند می‌دانند یا نه؟ (به عبارت دیگر آیا افراد از فواید و نتایج کار گروهی آگاه‌اند یا نه؟) بهره می‌گیریم. این نظریه از آن جهت نیز برای ما سودمند است که واحد مطالعه در آن، کنش متقابل است که تصور فعال و مؤثر از انسان را ارائه می‌دهد. در روند کنش متقابل است که جوامع ساخته و افراد متحول می‌شوند. اینکه دیگران چه تفکر و کنشی نسبت به ما دارند، در فرایند تصمیم‌گیری و کنش متقابل ما و تعامل ما با آنها سخت تأثیرگذار است. بنابراین اگر تصور قالبی عموم جامعه‌ای عدم مشارکت و تعامل سازنده باشد، این گرایش در همه عمومیت می‌یابد و جامعه حرکتی انفرادی را برمی‌گزیند.

بر پایه این نظریه، جامعه همان کنش‌های متقابل بین افراد است. از این رو فرهنگی که در آن کار گروهی به منزله هنجاری اصلی مطرح نباشد، کار گروهی درخور اعتنایی هم نخواهد داشت. بر پایه این نظریه، آنچه برای کار گروهی اهمیت بیشتری دارد، فرهنگ مشارکت است؛ یعنی افراد دیدی مثبت به همکاری با یکدیگر داشته باشند.

نظرات زیرمیل از این جهت برای ما مهم است که بدانیم کار گروهی به تعاملی تازه با افراد نیازمند است؛ یعنی چون روابط با افزوده شدن اعضا تغییر می‌یابند، افراد نیز باید

آموزش بسنده برای ایفای نقش به منزله یک فرد از گروه را داشته باشند، یا به گونه‌ای اجتماعی شوند که این رفتار در آنها نهادینه شود.

از همان آغاز که کودکان وارد محیط آموزشی و مدارس می‌شوند، باید چگونگی فعالیت در یک گروه علمی، رفتار و تعامل در یک گروه و تحمل دیدگاه‌های متفاوت به آنها آموزش داده شود. تعامل گروهی خود نیاز به هنجارهایی دارد که شاید در جامعه بدون آموزش نهادینه نشوند. اغلب چنین است که اگر از یک طلبه پرسید «تصور تو از یک طلبه موفق چیست؟» مرجع تقلید، یا مبلّغی موفق را نشان می‌دهد که با سعی و تلاش انفرادی کار می‌کند نه یک پژوهشگر موفق در یک گروه را که کار گروهی دقیق و علمی موفقی ارائه کرده است. در حوزه علمیه، عنوان استاد از احترام و منزلت بیشتری برخوردار است تا پژوهشگر. اگر عناوین و اعتبارات، تنها به تدریس و فعالیت‌های آموزشی خلاصه شوند، بسیاری از نیروها علاقه‌مند می‌شوند که یک کتاب را به روش‌های مختلف یاد بگیرند و درس بدهند. بنابراین مشکل نظام هنجاری حوزه باید حل شود.^{۱۸} از این رو به نظر می‌رسد نبودن هنجارهای کار گروهی که در روند آموزش علمی باید شکل گیرند، محقق نمی‌شود. از نشانه‌های فقدان این هنجار آنکه ما نقدهای دیگران را نه عامل تصحیح، بلکه اشکال مغرضانه می‌پنداریم؛ اظهار نظر دیگران را فضولی در امور خود می‌دانیم؛ کمتر حاضریم پژوهش‌هایمان پیش از تکمیل شدن زیر نظر کسی باشد و تحمل سایه نظر کسی را به‌ویژه کسی که هم‌ردیف ماست، نداریم. از سویی افراد گروه نیز تا مسئله‌ای به آنها یادآوری می‌شود، آن را دستور می‌انگارند و حاضر به انجام درست آن نیستند. البته ممکن است کسی هم که رهبری گروه را در دست دارد، احساس برتری بر دیگران داشته باشد که این نیز ناشی از عدم فراگیری اصول و قواعد کار گروهی است. این در حالی است که در کشورهای پیشرفته علمی، برای مدیریت دانشگاه‌ها مزیت چندانی در نظر نمی‌گیرند و کسی نیز رغبت به این کار ندارد و امر به‌گونه دوری انجام می‌گیرد.^{۱۹} ما نمی‌دانیم چگونه با فردی که در کار گروهی کار خود را به‌خوبی انجام نمی‌دهد برخورد کنیم تا خود را به بقیه برساند. بنابراین گرایش به فعالیت انفرادی داریم تا کار گروهی که در آن، همه زیر ذره‌بین نگاه یگدیگر و کانون نقد همدیگرند. بر پایه این فرضیه، چنین نیست که افراد میل به کار گروهی نداشته یا ساختارها دچار مشکل باشند؛ بلکه نحوه کار در یک گروه را نمی‌شناسند و معمولاً پس از تجربه یک کار گروهی، به تک‌روی روی می‌آورند.



به عقیده ساختارگرایان، جامعه باید ساختارهای شایسته برای نقش‌ها و افراد را ایجاد کند. جامعه برای بقای خود و نیز توسعه همگام با رشد جمعیت، باید به ایجاد نقش‌های مختلف بپردازد. اگر جامعه‌ای از ایجاد ساختارها و نقش‌های مناسب خود بازماند، با عقب‌ماندگی روبه‌رو می‌شود و در خطر اضمحلال است. فقدان ساختارهای ارتباط‌دهنده نیز یکی از موانع شکل‌گیری کار گروهی است؛ به این بیان که دانشگاه و حوزه علمیه هویتی آموزشی یافته‌اند که در دوره سطح که طلاب در مدارس اند تا حدی ارتباطات در شکل آموزش برقرار است؛ ولی پس از پایان این دوره که درحقیقت هنگامی است که می‌توان کارهای پژوهشی انجام داد، ساختار حوزه علمیه به‌گونه‌ای است که افراد تعامل علمی چندانی با هم ندارند؛ چراکه در درس‌های چندصد یا هزار نفری که تعامل علمی با استاد و شناخت دوطرفه را ناممکن می‌سازد، شرکت می‌کنند. از طرفی شکل‌های آکادمیک ارتباطات مانند انجمن‌های علمی نیز در حوزه علمیه وجود ندارند. از این‌رو طلاب با یکدیگر ارتباط علمی ندارند. از طرفی ارتباط‌های میان‌گروهی نیز نقصی است که گروه‌های معدود از آن رنج می‌برند.

فرضیات تحقیق

۱. فردگرایی

فردگرایی یکی از عوامل شکل نگرفتن گروه‌های تحقیقاتی است، که هنجار نشدن کار گروهی را موجب شده است. بین شکاف منفعتی پژوهشگران و عدم شکل‌گیری کار گروهی رابطه برقرار است. فضای نامنی و عدم اعتماد متقابل نیز بر عدم شکل‌گیری کار گروهی مؤثر است.

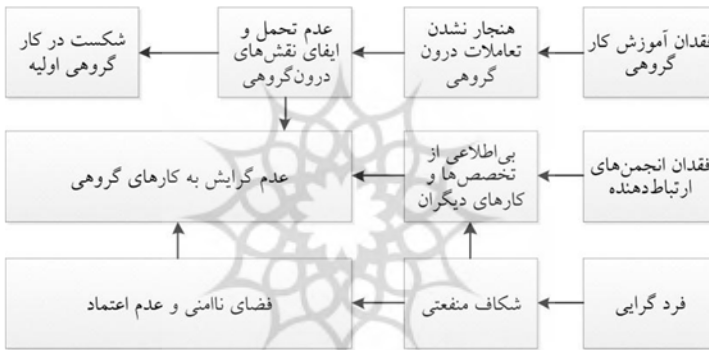
۲. نبود ساختارهای ارتباط‌دهنده

نبود نهادها و مراکزی که محور و مرکز ارتباط‌دهنده پژوهشگران باشند موجب شکل نگرفتن کارهای گروهی است. به نظر می‌رسد بی‌اطلاعی از کار دیگران نیز یکی از علل عدم شکل‌گیری کارهای جمعی باشد.

۳. فقدان آموزش کارهای گروهی

به نظر می‌آید فقدان آموزش کارهای گروهی موجب شده که افراد با تعامل درون‌گروهی آشنا نباشند و در نتیجه رفتار گروهی هنجار نشود و شکست در کارهای گروهی و عدم گرایش به بار آید. نبود هنجارهای رفتار گروهی چه بسا موجب انتظارات بی‌جا و نادرست از افراد باشد یا فرد خود وظایف درون‌گروهی را نشانسد و همین موجبات شکست و مانع شکل‌گیری کار گروهی باشد. همچنین شکست در کار گروهی پیشین، می‌تواند از علل بی‌میلی افراد به کار در گروه باشد. سرانجام اینکه عدم تمایل به کار در گروه می‌تواند با عدم شکل‌گیری کار گروهی رابطه معکوس داشته باشد.

الگوی تحقیق



روش تحقیق میدانی و نوع مطالعه ما مقطعی است و واحد تحلیل در این مطالعه افراد هستند. این پژوهش یک تحقیق پیمایشی است که داده‌های آن از طریق پخش و توزیع پرسش‌نامه در میان طلاب گردآوری شده است. پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری توزیع و گردآوری شده‌اند. برای اطلاع از ساختار ارتباط‌دهنده موجود و موانع پژوهش با مراجعه به مرکز پژوهش حوزه و نیز مرکز انجمن‌های حوزه علمیه قم و از ابزار مصاحبه استفاده شده است.

جمعیت و نمونه‌گیری

جمعیت در پژوهش حاضر، عبارت از ۳۰ هزار نفر از طلاب مشغول به تحصیل در پایه هفتم به بالای حوزه علمیه قم هستند که می‌توانند کار پژوهشی انجام دهند. لازم بود در تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده یا طبقه‌بندی شده استفاده کنیم؛ ولی از آنجاکه این کار مستلزم هزینه و وقت بسیار بود، با اینکه احتمال معرف بودن نمونه در تکنیک

نمونه‌های دسترس‌پذیر^{۲۰} کمتر از هر تکنیک دیگر بود، مجبور شدیم این تکنیک را به‌کار ببریم. از این میان، براساس نمونه‌گیری دسترس‌پذیر شده ۵۰ نفر را برای نمونه برگزیدیم و پرسش‌ها را در اختیار ایشان گذاشتیم. برای اطمینان از اینکه پاسخ‌ها به حداقل تعداد نمونه‌گیری یعنی ۵۰ نفر برسند، ناگزیر شدیم به تعداد نمونه‌ها ۱۰ نفر بیفزاییم تا کمبود افرادی که احتمالاً پاسخ‌نامه آنها به دست ما نمی‌رسد یا پاسخ نمی‌دهند، جبران شود.

تحلیل اطلاعات

پس از جمع‌آوری اطلاعات چه از طریق پرسش‌نامه‌ها و چه از طریق مصاحبه، به تحلیل و استنباط پرداختیم. پرسش‌نامه را براساس پرسش‌نامه لیکرت که در بسیاری پژوهش‌ها از آن استفاده می‌شود و از اعتبار بالایی برخوردار است تنظیم کردیم.

نمره‌های افراد را در سه متغیر فردگرایی، آموزش و ساختارهای ارتباطی و متغیرهای دیگر که هریک مربوط به یکی از این سه متغیر کلی و فرضیه‌های اصلی ما می‌شدند جمع‌آوری کردیم.

برای اینکه مشخص شود آیا فردی دچار فردگرایی به معنایی که مشخص کرده‌ایم هست یا نه، میانگین ۳۰ را برای میزان متعادل برای کسب نمره از پرسش‌های مزبور در نظر گرفتیم؛ یعنی تا ۳۰ شماره اگر میانگین رقم‌های پاسخ‌های فرد به‌دست آمد، آن شخص فردگرا نیست و بیش از آن تا عدد ۵۰ تا حدی فردگراست و بیش از آن در حدی فردگراست که این ویژگی‌اش مانع کار گروهی وی می‌شود. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها امتیاز پاسخ‌های افراد را به پرسش‌ها طبق کدگذاری‌ای که انجام داده بودیم جمع‌آوری کردیم و میانگین افراد را درباره مفهوم فردگرایی و آموزش و ارتباط با دیگران به‌دست آوردیم. سپس میانگین کل آزمودنی‌ها را درباره هریک از این متغیرها به‌دست آوردیم.

به‌منزله نمونه آماری در این پژوهش، پاسخ‌نامه ۵۰ نفر از طلاب علوم دینی را که در رشته‌های گوناگون علوم اسلامی مشغول به تحصیل و تحقیق بودند، بررسی کردیم. متوسط سن آنها ۲۵ سال بوده و همگی از جنس مرد بودند.

۱۲ نفر از پاسخ‌دهندگان، یعنی ۲۴٪ کل نمونه‌ها سابقه کار گروهی داشتند و ۳۸ نفر، یعنی ۷۶٪ چنین پیشینه‌ای نداشتند. بنابراین ما نمونه‌ها را به دو گروه تقسیم و متغیرها را

در بین این دو گروه بررسی کردیم. پرسش‌ها را در سه دسته تقسیم کردیم که برخی نشانگر فردگرایی در بین افراد نمونه بود، و در دسته‌ای از سوابق آموزش کار گروهی یا تجربه کار گروهی پرسیده شده بود. ساختارهای ارتباط‌دهنده نیز در مصاحبه‌ها و بررسی ساختار ارتباطی حوزه علمیه کانون بررسی قرار گرفت. هر پرسش نیز بنا بر مسئله‌ای که مطرح می‌ساخت، درجه و نمره‌ای را به خود اختصاص می‌داد که در همه پرسش‌ها یکسان نبود. پرسش‌ها به صورت بسته طراحی شد و طرح ابتدایی پرسش‌نامه نخست به خدمت استادان رسید. پس از اصلاحاتی که ایشان لازم دانستند، آنها را بین پنج نفر از دوستان خود که با مباحث آشنا بودند به جرح و تعدیل گذاشتم و با توجه به اشکالات و پیشنهادهایی که آنها ارائه دادند، پرسش‌ها را جرح و تعدیل کردم. از این طریق آزمون مقدماتی پرسش‌نامه به انجام رسید تا گویه‌هایی مناسب برای متغیرهای مورد نظر باشند، و از جهت‌دهی، ابهام، دوجویی بودن و... مبرا باشند. مهم در این مسئله اعتبار و پایایی بود که با سنجش ابتدایی بین همین ۵ نفر از این جهت اطمینان حاصل شد. پرسش‌ها به صورت سؤالات بسته طراحی شدند.

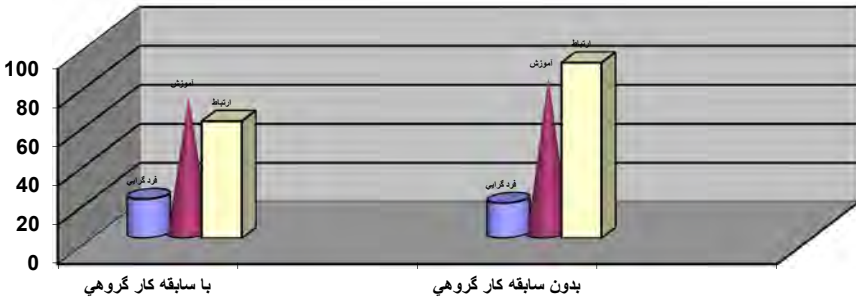
پرسش‌نامه را براساس پرسش‌نامه لیکرت تنظیم کردیم و از آنجاکه متغیرهایی مانند فردگرایی، سنجه‌ای ترتیبی بودند و هر کدام از پرسش‌ها می‌توانستند در جهت مثبت یا فرضیه مورد نظر یا منفی نسبت به آن باشند، پاسخ‌ها را که عبارت از چهار گزینه ۱. موافق ۲. کاملاً موافق ۳. مخالف ۴. کاملاً مخالف و ۵. بی‌نظر بودند، شماره‌گذاری کردیم.

در تجمیع نمرات و ارزش‌گذاری در پاسخ‌ها، فردگرایی در گروه اول نمره ۲۰ و در گروه دوم نمره ۲۵ گرفت. متغیر آموزش یعنی فقدان آموزش کار گروهی و هنجار نشدن آن در بین گروه اول (با سابقه کار گروهی) نمره ۷۰ و در بین گروه دوم نمره ۸۰ را به دست آورد.

درباره متغیرهای فرضیه سوم، یعنی ارتباط نیز گروه اول ۶۰ و گروه دوم ۹۰ را کسب

کرد.

بدون سابقه کار گروهی		با سابقه کار گروهی		
% نسبت به کل افراد	N	% نسبت به کل افراد	N	
۷۶	۲۵	۲۴	۲۰	فردگرایی
۷۶	۸۰	۲۴	۷۰	آموزش
۷۶	۹۰	۲۴	۶۰	ارتباط



از یک‌سو، هم‌بستگی بین دو گروه ۵ نفری از تعداد کل پاسخ‌دهندگان را درباره آموزش و گرایش به کار گروهی به‌گونه جداگانه مد نظر قرار دادیم و هم‌بستگی بین آموزش و گرایش به کار گروهی را بررسی کردیم. براساس ضریب هم‌بستگی پیرسون (به روش مستقیم از روی داده‌های خام) هم‌بستگی بین این دو متغیر بدین شرح است:

آموزش X	گرایش به کار گروهی Y
30	50
20	40
60	80
25	45
40	80
0.892218	

نتیجه به‌دست‌آمده عبارت است از $r = 0.89$ و این نشانگر وجود هم‌بستگی مثبت و نسبتاً بالا میان دو متغیر مزبور است.

نتیجه‌گیری

بنابراین با توجه به اطلاعات کسب‌شده از طریق پرسش‌نامه‌ها و نیز مصاحبه با مسئولان و پژوهشگران، برخلاف انتظار و برخلاف آنچه در چارچوب نظری به آن پرداخته شد، فردگرایی علت اصلی کمبود کارهای پژوهشی در حوزه علمیه نیست؛ بلکه عدم آموزش روش‌های پژوهش‌نوین، به‌ویژه به صورت گروهی با بهره‌وری بالاتر، دلیل اصلی این نقصان است. پس علل اصلی کمبود کارهای گروهی را می‌توان دو عامل بنیادین دانست:

۱. عدم آموزش برای کارهای پژوهشی، به‌ویژه در کار گروهی.
۲. فقدان ارتباط بین اعضا، عدم حمایت پژوهش‌ها، و نبود راهنمایی بسنده در این

پیشنهادها

۱. همان‌گونه که حوزه‌های علمیه در سطح مقدمات و سطح و در حوزه آموزش روشی ویژه با پیشینه‌ای طولانی داشته است (که عبارت باشد از همان مباحثه) در امر پژوهش نیز کار گروهی از آغاز به‌منزله روشی پژوهشی به طلاب آموزش داده شود.
۲. دانش‌پژوهان حوزوی از انجمن‌های پرشمار در رشته‌های مختلف علوم برخوردار باشند و در دوره‌های سطح و خارج نیز با انجمن‌ها و با یکدیگر ارتباط علمی داشته باشند؛ اما باید به این نکته نیز توجه کرد که چون شمار فراوانی در فقه و اصول مشغول به تحصیل یا پژوهش هستند، ساختار انجمن باید به‌گونه‌ای خردتر یا باب‌بندی‌شده ابواب فقه را بررسی کند که ضمن اشتغال ذهنی به همه ابواب و مسائل مستحدثه، همه حوزویان مشغول به تحصیل نیز در این گروه‌ها بگنجند.
۳. روحیه همکاری می‌تواند از سوی مراجع تقلید به‌منزله روشی بی‌مانند ترویج شود. اگر مراجع معظم و فضلاء حوزه علمیه به‌کار گروهی حتی به‌گونه نمادین بپردازند، این شیوه در میان طلاب نیز معمول خواهد شد.
۴. با ارزیابی و سنجش تحقیقات و آثار حوزویان می‌توان ارزشی ویژه به‌کار گروهی داد و برای تشویق کارهای جمعی، تدابیری ویژه اندیشید.
۵. اکنون در حوزه علمیه شمار فراوانی از فضلاء حوزه در دوره سطح یا خارج مشغول به تدریس‌اند و به‌نوعی فاصله بین مراجع و بزرگان فقه و اصول را با طلاب محصل پر کرده‌اند. حوزه علمیه می‌تواند با حمایت از این گروه‌ها از آنها به‌منزله حلقه‌هایی تحقیقی نیز سود جوید و نتایج تدریس و حاصل کل کلاس را به‌منزله پژوهشی گروهی استقبال کند و در قبال ارائه امکانات از قبیل کتابخانه، تسهیلات و امکانات چاپ اثرات و تشویق‌های دیگر، راه را برای تحقق آثار گروهی باز کند.

پی‌نوشت‌ها

۱. ر.ک: منوچهر محسنی و دیگران، مشارکت اجتماعی در ایران.
2. Individualizm.
۳. علی طایفی، موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران، ص ۱۵۲.
۴. زیر نظر آیت‌الله مکارم شیرازی
۵. زیر نظر آیت‌الله ری‌شهری
۶. عبدالواحد بن محمد تمیمی آمدی، غرر الحکم، ص ۴۴.
7. www.apa.org.
8. Georg Simmel.
۹. لوئیس کوزر، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ص ۲۷۵.
۱۰. همان، ص ۲۵۹-۲۶۲.
۱۱. مسعود آذربایجانی و دیگران، روانشناسی اجتماعی، ص ۳۹۴.
12. self-steem.
۱۳. مسعود آذربایجانی و دیگران، همان، ص ۱۲۳.
۱۴. محمود سریع‌القلم، عقل و توسعه‌یافتگی، ص ۸۴.
۱۵. همان.
۱۶. محمدتقی مصباح، مباحثی درباره حوزه، ص ۱۱۱.
۱۷. علی طایفی، همان، ص ۱۵۲.
۱۸. علیرضا امینی، «پژوهش، حال، آینده»، پژوهش، پیش شماره ۲، ص ۱۳.
۱۹. فرامرز رفیع‌پور، موانع رشد علمی ایران و راه حل‌های آن، ص ۷۷.
20. Availability Samples

منابع

- امینی، علیرضا، «پژوهش حال و آینده»، پژوهش، پاییز و زمستان، ۱۳۸۴، ۳۶-۹.
- محسنی، منوچهر و دیگران، مشارکت اجتماعی در ایران، تهران، آرون، ۱۳۸۳.
- رفیع‌پور، فرامرز، موانع رشد علمی ایران و راه حل‌های آن، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱.
- طایفی، علی، موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران، تهران، آزاد اندیشان، ۱۳۸۰.
- سریع‌القلم، محمود، عقل و توسعه‌یافتگی، چ دوم، تهران، علمی فرهنگی، ۱۳۷۶.
- مصباح، محمدتقی، مباحثی درباره حوزه، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۳.
- آذربایجانی، مسعود و دیگران، روانشناسی اجتماعی، قم-تهران، پژوهشکده حوزه و دانشگاه و سمت، ۱۳۸۲.
- کوزر، لوئیس، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، چ یازدهم، تهران، علمی، ۱۳۸۳.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، غرر الحکم و درر الکلم، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۶.

